

Diversity & Inclusion

2023年2月15日

hrms-jp 人事労務マネジメント研究会

医療・介護・福祉の人事労務実務セミナー

合理的配慮について

～ 「工夫することは生きること」 ～

Human
Resources
Management

鳥飼総合法律事務所

弁護士 小島 健一

ウェブ:

<https://www.torikai.gr.jp/staffs/kenichi-kojima/>

メール: ke.kojima@torikai.gr.jp

合理的配慮について

～「工夫することは生きること」～

1. 自己紹介
2. 合理的配慮は、「対話」を通じ、働けるようになる「工夫」を見つけ出すこと
3. 健康情報は、保護するけれども、活用する

1. 自己紹介

【自己紹介～「予防法務型 経営側 労働弁護士」】

- 予防法務 = 早い段階から継続して、解決までお付き合いする
 - 紛争処理から 紛争予防へ。さらに、“戦わずして勝つ”から“戦わずして負けない”へ
- 依頼者は、使用者（企業、団体、自治体等）
 - 日系・外資系、大企業・中小企業、業種も様々
- 人事労務 = “人”が働くことに関すること、全て
 - 役割は広がり続けている
 - + ① 心と体の安全・健康（メンタルヘルス/ 労働安全衛生/ 産業保健）
 - + ② 個人と組織の適応・成長（カウンセリング/ コーチング/ 組織開発）
 - + ③ ダイバーシティ&インクルージョン（女性/ 外国人/ 障害者）
 - + ④ HR Tech（IT/ AI）
 - “相棒” / “参謀”として 伴走する
 - 行動の選択によって、“新しい土俵”を作り出す
 - 法律にとらわれずに、人の心を動かす
 - 他領域の専門家と信頼関係を築き、協働する

【私の活動】

- 産業保健研究会（略称「さんぽ会」） 幹事
<http://sanpokai.umin.jp/>
～ とにかく楽しい、人事と多職種の勉強会・交流会
- （一社）**日本産業保健法学会** 理事
<https://jaohl.jp/>
～ 「メンタルヘルス法務主任者/産業保健法務主任者」認定
- （一社）産業医アドバンスト研修会（略称「アドバ研」） 監事
<https://johta.jp/>
～ 産業医スキルアップのためのe-learning等を提供
- （一社）保健医療リテラシー推進社中 監事
<https://covnavi.jp/>
～ 新型コロナウイルス感染症や新型コロナウイルスワクチンに関する
正確な情報を提供するプロジェクト「**こびナビ**」を運営 等

【新しい法学会の発足】

■ 前駆的活動

(一社) 産業保健法学研究会 (略称「産保法研」)

<http://www.oshlsc.or.jp/>

三柴文典 近畿大学法学部教授 が主宰

民間資格「メンタルヘルス/産業保健法務主任者」講座・認定

厚労省サイト「こころの耳」でも推奨

■ 学会化「日本産業保健法学会」

<https://jaohl.jp/>

2020年発足【**会員登録受付中**】

「メンタルヘルス/産業保健法務主任者」は学会認定資格に

2022年9月17・18日 第2回学術大会

会員は現在 約950名 (医師、保健師・看護師、社会保険労務士、弁護士、心理職、精神保健福祉士、研究者、企業人事、経営者、衛生管理者、ジョブコーチ等)

学会は学者のためだけのものではない…

日本産業保健法学会、始動。

日本産業保健法学会は、日々産業現場で生じる健康や安全に関する問題を未然に防ぎ、また不幸にして起こってしまった事案を合理的に解決するため、経営者や管理者・現場担当者をはじめ、法学者や弁護士、産業保健関連スタッフ等が集い、法をベースに多職種の知恵を総合し、最適解を紡ぎ出すための「実学」です。

- ▶ 本学会は、日々生じる課題に柔軟かつ迅速に対応します
「新型コロナウイルス Q&A」 <https://jaohl.jp/qa/>
今まさに必要とされている課題に、専門家が現場目線で丁寧に解説しています。
- ▶ 本学会は、職場の健康問題や労働問題について情報交換する相談室を提供します
JAGL 相談室 <https://jaohl2020.com/>
匿名で相談や回答を書き込むことができ、多職種による相談員が配置されています。
- ▶ 本学会は、関係者の知的・人的交流を促進します
フェイスブックURL: <https://www.facebook.com/groups/230481574629993/>
日々最新情報が発信され、多職種の交流がなされています。
- ▶ 本学会は、定期的に様々な形で、学会員の発刊に役立つ情報を提供します
産保法研の発刊: <https://jaohl.jp/ncv/article/3/>
学術大会 (年1回) <https://jaohl2021.info/>
このほかにも年に2回、最新知見を掲載した学会誌をお届けします。

ようこそ、異なる職種の知恵が交錯する知的実学の磁場へ！

▶ 【会員登録中】入会案内 <https://jaohl.jp/入会案内/> ◀

日本産業保健法学会
事務局：〒162-0833 東京都新宿区豊町43 新神楽坂ビル2階
TEL: 03-5946-8844 FAX: 03-5229-6889 E-Mail: info@jaohl.jp

働くことと職場の安全・健康に関わる全ての人(当事者・関係者・専門職・支援者)が立場の違いを超えて活発な交流と真剣な議論をできる場になることを期待

【私の著作】

★ 連載は順次公開  <http://www.torikai.gr.jp/author/ke-kojima>

- **連載「人事労務戦略としての健康経営」**〔全6回〕
（「ビジネスガイド」日本法令・2016年10月～2017年10月）
- **連載「働き方改革につながる! 精神障害者雇用」**〔全12回〕
（「労働新聞」労働新聞社・2017年10月～12月）
- **論文「中小企業が『がん罹患社員用就業規則』を定める意義」**
（「労働の科学」大原記念労働科学研究所・2019年6月号特集）
- **論文「合理的配慮をめぐる『対話』が個人と組織を成長させる」**
（「産業ストレス研究」日本産業ストレス学会・2020年 Vol.27 No.2）
- **連載「“発達する”人事」**
～発達障害の傾向のある人の雇用にかかわる留意点と実務〔全12回〕
（「労務事情」産労総合研究所・2020年4月～2021年3月）
- **編集・執筆担当「新型コロナ労務Q&A」**
（日本産業保健法学会ウェブサイト・2020年5月～ <https://jaohl.jp/qa/>）

等

CD-Book

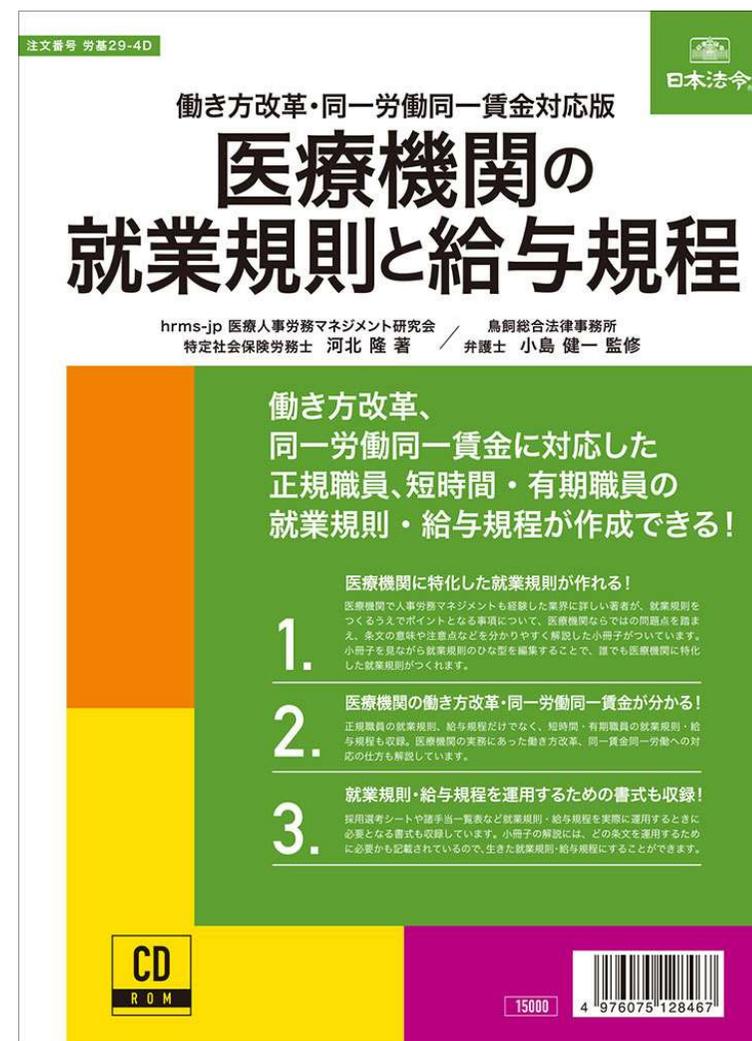
「医療機関の就業規則と給与規程」

(日本法令・2020年6月)

著者：河北 隆
 (特定社会保険労務士
 元旭中央病院人事統括)

監修：小島健一
 谷岡仁美(特定社会保険労務士)

<https://www.horei.co.jp/iec/products/view/2168.html>



2. 合理的配慮は、「対話」を通じ、
働けるようになる「工夫」を見つけ出すこと

【「両立支援」が含意するもの】

■ 病気(の治療)/ 障害と仕事の「両立支援」

☞ 合理的配慮と軌を一にする

◇ 産業医の役割は、就労判定から、
就労可能性の拡大へ

◇ 労働者の多様性に応じた

① リスク管理 と ② 就労支援 の 両立 が求められる

参考文献： 三柴文典 「講座・産業保健と法 4～6

『難治性疾患と就業上の合理的配慮義務(1)～(3)』

(産業医学ジャーナル2017年5・7・9月号)

⇒ 健康・安全配慮義務 と 合理的配慮提供義務を
より高度な次元で止揚する ということ

【「対話」が両立を可能にする】

健康・安全配慮義務 ↔ 合理的配慮提供義務

👉 働かせないベクトル 👉 働かせるベクトル

➤ これを両立させるのが、「対話」

「対話」= 自分のことを知ってもらいたい

× 相手のことを知りたい

● 健康・安全配慮義務

リスクの
コントロール

- 働くことによって健康・安全が害されないよう、
働く人・働き方・職場環境にあるリスクを把握し、
顕在化しないように手だてを尽くす
- “結果責任”ではなく、“手続責任”
- 使用者は、労働者との「対話」によって、
労働者とリスク情報を共有し、
労働者と協力して手を打っていれば、
万一リスクが顕在化しても、責任は負わない

● 合理的配慮提供義務

できるようになる
工夫

➤ バリア(社会的障壁)をとり除く義務

➤ 病気・障害にかかわらず働けるように、 働く人の能力発揮を妨げている もの・こと・考え方を変更・調整する

- 本人の一方的な配慮要求に会社が応じなければならないことでもなく、
- 会社が本人の希望を聞かずに画一的な配慮を押し付けることでもなく、

労働者と使用者の「対話」による共同作業によって
作り上げるもの

【障害者雇用促進法の大改正】

- 2016年4月から、事業主には、障害者の差別禁止と合理的配慮提供義務が課されている

- 全ての事業主が対象

- 『合理的配慮』は、「障害をもつアメリカ人法 (ADA)」や「障害者権利条約」の

“reasonable accommodation”

に由来する

「思いやり」に依存しない。
「変更」「調整」「対応」「便宜」
といった意味

- 👉 日本の法制度に従来は存在しなかった新しい概念

【「合理的配慮」とは？①】

□ 「合理的配慮」の定義

- (i) 障害労働者の個別のニーズに応じて、
- (ii) 事業主の過重負担なく、
- (iii) 能力の発揮を妨げる社会的障壁を
取り除くこと

➤ おおむね、以下の3つの形態に分類される

- ① 物理的環境への配慮
- ② 意思疎通の配慮
- ③ ルール・慣行の柔軟な変更

【「合理的配慮」とは？②】

- 「障害者」の多様性・個別性・可変性
→ 個々の「障害者」の特性に応じた配慮が必要
- 事業主は、その配慮が「過重負担」の場合、
提供義務を免れる
- その配慮があれば、
事業主が求める能力が発揮できるもの

【差別禁止も合理的配慮が前提】

□ 障害労働者の差別禁止

● 「不当な差別的取扱い」が禁じられている

➤ 均等取扱いと均衡取扱いが求められる

➤ あることが、職務に影響がないなら、
そのことを考慮しない同一の取扱いを、
職務に影響があるのなら、
その影響の大きさに応じた異なる取扱いをする

ただし、
「本質的」か？

⇒ **職務への影響の差異に応じた取扱い**ならば、
「不当な差別的取扱い」ではない

👉 **合理的配慮を提供していることが前提**

【合理的配慮を怠ることによるリスク】

- 事業主が、
合理的配慮を提供せずに
能力不足・業績不良（解雇の場合）、又は
就業不能（休職期間満了までに復職できず退職の場合）
と判断して「障害者」を解雇した／退職させた場合
能力不足、業績不良、就業不能等の評価が、
合理的配慮が提供されずに
能力の発揮が妨げられた結果であるならば・・・
 - ➡ **解雇権濫用**（労働契約法第16条）として、
解雇／退職は無効と判断されることになり得る

【提供対象は手帳所持者に限られない】

- “障害者雇用”（法的雇用率にカウント）の対象者（障害者手帳の所持者）には限定されない。
- 以下の「**障害者**」の定義に該当すれば対象になる
 - 「**身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」（法2条①）**
 - 「傷病（疾患・外傷）」と区別される用語法としての「障害」には限られない。
 - がん、難治性疾患、高次脳機能障害等も対象になり得る

【合理的配慮の普遍性】

- 本人からの申し出があることが、原則もつとも、法律の構造上、採用後は、申し出がなくても発生し得る
 - ☞ 休職からの復職支援プログラムも、「病気(の治療)と仕事の両立支援」も、合理的配慮の提供、ととらえられ得る
- ⇒ 事業主は、障害者雇用のコンテクストを超えた人事労務全体の課題としてとらえるべき
- ⇒ 多様な個性のある労働者の潜在能力を引き出し、組織的な仕事に包摂するダイバーシティ&インクルージョンの“技法”として意識すべし

【合理的配慮の個別性】

- 合理的配慮は、
障害者個々人の個々の場面で生じる
個別のニーズに応えるもの
- 前段階として、
労働者との話合いにより、
能力発揮を妨げる個別の障壁を把握し、
事業主自身の負担とすり合わせながら、
提供する配慮の内容を労働者と合意する、
“建設的”な「対話」が必要

【がんの就労への障壁】

- ◇ がんへの罹患は、突然判明するから、
がん罹患社員は、がんの“ビギナー（初心者）”
- ◇ がんの症状、治療による副作用の程度、
回復のために要する時間等は、人それぞれ
- ◇ 特に就労を妨げうる要因は“見えないう障害”
 - 手術後の痛みやしんどさ
(だるさ、体力低下等の「がん関連疲労」)
 - がん薬物療法／放射線治療による副作用
(吐き気、下痢、手足のしびれ等)
 - 心理的苦悩
(睡眠障害やメンタルヘルス不調を惹き起こし得る)

【発達障害の就労への障壁】

- アメリカでは、合理的配慮は、
「**本質的な職務**」の遂行を免除せず、あくまでも、
業務の周辺的・副次的な要素を代替・補完するもの
と考えられている（「本来業務付随・本質変更不可」）
 - しかし、わが国の職場では・・・
 - **ハイコンテクスト**なコミュニケーションがあたり前
 - 「**対人コミュニケーション能力**」をまず要求（特に総合職）
- ⇒ この前提が変わらない限り、
発達障害のある労働者が必要とする
コミュニケーションに関する配慮は、
「**本質的な職務**」の免除を求めているとして、
合理的配慮の範囲を超える、という判断になりかねない

【「対話」のプロセスでの合理的配慮】

- 個別の障壁(=“ニーズ”)は、
人や時期によって様々で、
他人からは分かりづらく、
しばしば、本人自身もよく分かっていない
- 「対話」自体を困難にする障害がある
 - ➡ 使用者から、
「対話」のプロセスにおける合理的配慮
を提供しなければ、
他に必要とする配慮の提供にまで至らない
 - ⇒ 使用者から「対話」を率先し、
良好な意思の疎通を促進すべき

【「誠実対話義務」の提唱】

そこで、合理的配慮提供義務の一環として、

- 使用者は、「**誠実対話義務**（仮称）」を負う
と提唱したい・・・私見

「使用者は、
労働者が疾病や障害にかかわらず
能力を発揮するために必要とする配慮について、
当該労働者と誠実に対話をしなければならない」

- 👉 合理的配慮提供義務を遵守するための
“**補助線**”として意識すべき

【メンバーシップ雇用における合理的配慮】

- メンタルヘルス不調からの復職時やハラスメント被害を訴える社員が、**現在の上司や職務に問題がある**ことを主張して自らの配置転換を求めることは少なくない
- 発達障害のある社員は、合理的配慮の提供として、**自らに適性のある仕事への配置転換を求めることができるのか？**
 - 企業に配置転換の裁量があるからこそ、給与等の処遇にプレミアムがあるのに、その裁量が制限されるにもかかわらず、処遇が、そのまま構わないのか？
 - そもそも、自らに適性のある仕事や職場について、本人も、どれほど分かっているのか？

【メンバーシップ型・ジョブ型の区別は幻想？】

◆ 正社員：メンバーシップ型？

- 配置転換（ジョブローテーション）について、
特に総合職については、企業に広範な裁量が認められてきた
- しかし、最近は、家庭責任への影響などを考慮して、
定期的な配置転換を徹底していないことが多い
- そもそも専門職や一般職は、ほとんど配置転換がないことがある

◆ 非正規社員：ジョブ型？

◆ 障害者雇用：ジョブ型？

- プロフェッショナルであることを追求する
積極的な意味で職務限定しているわけではない

【視点の変化】

■ 「医学モデル」から「社会モデル」へ

◇ どこが、**問題の所在**である＝**改善すべき**、と意識するか

- ・ 個人の機能障害 (impairments) に求める
 - ・・・医学モデル 自責？
- ・ **社会的な障壁 (social barriers)** を強調する
 - ・・・社会モデル 他責？

P (業績 performance)

= p (潜在能力 potential) - i (障壁 interference)

☞ むしろ、障壁は個人と社会の関係性の中にある (“無責”)

by 熊谷晋一郎先生

川島聡、飯野由里子、西倉実季、星加良司
「合理的配慮 -- 対話を開く, 対話が拓く」
(2016年・有斐閣)



3. 健康情報は、保護するけれども、活用する

【健康情報取扱規程の制定が義務づけられた??】

労働安全衛生法 [抜粋]

第104条 (心身の状態に関する情報の取扱い)

1 事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

2 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

4 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

【指針】

「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」 (平成30年9月7日公示第1号)

- 労働者が健康情報を安心して提供し、事業者が労働者の健康確保措置を十全に行えるようにするために、取扱いの明確化が必要
- そのために、事業者が、衛生委員会等を活用して労使関与の下で策定し、労働者に周知する必要がある
取扱規程の内容等を定める
- 異なる取扱いを行うことも可能であるが、理由を説明した上で行う必要がある
- 情報の性質による3分類
 - 第3分類は、本人同意が原則として必要
 - 第2分類と第3分類は、適正な取扱い(例:取扱者の制限、情報の加工)が必要

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針

平成30年9月7日 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第1号

1 趣旨・総論

事業者が、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)に基づき実施する健康診断等の健康を確保するための措置(以下「健康確保措置」という。)や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た労働者の心身の状態に関する情報(以下「心身の状態の情報」という。)については、そのほとんどが個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)第2条第3項に規定する「要配慮個人情報」に該当する機微な情報である。そのため、事業場において、労働者が雇用管理において自身にとって不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談を受けられるようにするとともに、事業者が必要な心身の状態の情報を収集して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにするためには、関係法令に則った上で、心身の状態の情報が適切に取り扱われることが必要であることから、事業者が、当該事業場における心身の状態の情報の適正な取扱いのための規程(以下「取扱規程」という。)を策定することによる当該取扱いの明確化が必要である。こうした背景の下、労働安全衛生法第104条第3項及びじん肺法(昭和35年法律第30号)第35条の3第3項に基づき公表する本指針は、心身の状態の情報の取扱いに関する原則を明らかにしつつ、事業者が策定すべき取扱規程の内容、策定の方法、運用等について定めたものである。

その上で、取扱規程については、健康確保措置に必要な心身の状態の情報の範囲が労働者の業務内容等によって異なり、また、事業場の状況に応じて適切に運用されることが重要であることから、本指針に示す原則を踏まえて、事業場ごとに衛生委員会又は安全衛生委員会(以下「衛生委員会等」という。)を活用して労使関与の下で、その内容を検討して定め、その運用を図る必要がある。

なお、本指針に示す内容は、事業場における心身の状態の情報の取扱いに関する原則である。このため、事業者は、当該事業場の状況に応じて、心身の状態の情報が適切に取り扱われるようその趣旨を踏まえつつ、本指針に示す内容とは異なる取扱いを行うことも可能である。しかしながら、その場合は、労働者に、当該事業場における心身の状態の情報を取り扱う方法及び当該取扱いを採用する理由を説明した上で行う必要がある。

2 心身の状態の情報の取扱いに関する原則

(1) 心身の状態の情報を取り扱う目的

事業者が心身の状態の情報を取り扱う目的は、労働者の健康確保措置の実施や事業

【手引き】

「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」 (平成31年3月)

- 本人同意の取得方法として、取扱規程を就業規則として制定し、これを周知する方法を許容している（ただし、労使で十分に話し合っ制定し、労働者に丁寧に説明する必要がある）
- 「取扱規程の雛形」を掲載
〔取扱者ごとに、取扱う情報の種類と加工済みの要否を定める構造〕



【健康情報を保護しながら活用する 1/2】

- 個人情報保護法

- 法人の枠を超えた共有には同意が必要。
ただし、共同利用、業務委託の例外がある
- 同一法人内での共有は、規制されていない。
ただし、共有範囲を広げれば、
目的外利用のリスクは高まる

- プライバシー権（人格的自律権）

会社を信頼して機微な情報を提供するか否かを
自ら判断する自由の尊重？

【健康情報を保護しながら活用する 1/2】

- **健康・安全配慮義務**＝リスク・マネジメント
―― 労働による健康被害を防止する
(過重労働・ハラスメント対策、職場環境改善)
- **合理的配慮提供義務**＝働ける可能性の拡大
―― 能力発揮を妨げる社会的障壁の除去
(働き方の多様性の促進)
- 健康の保持増進(疾病の増悪防止)
《健康・安全配慮と合理的配慮の両面》

【「両立支援」のための主治医との連携】

- ◇ やりがいのある働き方 と 医学的に適切な治療の両立をめざす
 - 主治医には、**本人の職務**や**職場の事情**などの情報を提供して、治療を計画する際に考慮してもらう
 - 主治医からは、**がんの症状**や**治療の副作用**、**回復の見込み**などについて意見をもらい、働き方や配慮の内容を調整するために役立てる
- ◇ 産業医や産業保健スタッフが、**事業者・職場と本人・主治医との間のコミュニケーション**を支援する

【鍵は、疾病性から事例性への“翻訳”】

- 産業医や産業保健スタッフが、
主治医とのコミュニケーションの窓口になり、
健康関連情報を安全に管理し、
医学的に正確な理解をした上で、
事業者とは、働き方や配慮の内容を調整するために
必要な情報だけを共有する

= “疾病性”の言葉から“事例性”の言葉への翻訳

- ◇ 事業者は本人のプライバシーや心情に
十分に配慮しながら「両立支援」を行いやすくなる
- ◇ 本人も、安心して自分の健康関連情報を事業者側
(産業医や産業保健スタッフ)にオープンにし、
主治医とのコミュニケーションに同意を与えやすくなる

【健康情報を「加工する」とは、どうすることか？】

- 疾病性の言葉を事例性の言葉へ“翻訳”する
 - 疾患名・障害名は不要。その人にある症状から、その労働者がその職場で仕事をするための情報へ変換する
 - 引き算では終わらせず、足し算が必要
 - 労働者と職場・仕事の両方をよく知る
 - 労働者と管理者の間の仕事のための「対話」を促進
 - 最後は、労働者が自分で説明できるように
- 医療（治療したい、予防したい）からは一旦離れて、当事者（働きたい人、働いて貰いたい人）の立場になってみる

「選択制 がん罹患社員用就業規則標準フォーマット — がん時代の働き方改革 —」

(労働新聞社・2019年5月・1500円)

編著: 遠藤源樹

(順天堂大学医学部公衆衛生学講座准教授)

著者: がん患者就労支援ネットワーク

(山岸勉／石川光子／前田康彦／吉川和子)

監修: 小島健一(鳥飼総合法律事務所)

特別寄稿「『両立支援』の鍵は『対話』にあり」



ご清聴、ありがとうございました。

労働行政監修 元厚生労働省事務次官 戸利和
法律監修 弁護士 鳥飼重和

好評販売中

織田信長と学ぶ
業績UPのパワハラ対策

織田信長 要潤
ODA商事

正しい
パワハラ対策
教えます

くのいち 壇蜜
弁護士

最強の経営組織を
作るのじゃ!

2枚組パワハラ教育DVD

ご注文はこちらへ  (株)鳥飼コンサルティンググループ <https://tcg-nobunaga.com/>